

Zeitschrift: Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO
Herausgeber: Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe SKOS
Band: 104 (2007)
Heft: 3

Artikel: Jetzt sind die Arbeitgeber gefragt
Autor: Bachmann, Monika / Schneider-Amman, Johann
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-840205>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 26.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Jetzt sind die Arbeitgeber gefragt

Taten statt Worte: Dies wird von den Arbeitgebenden nach der Abstimmung zur 5. IV-Revision gefordert: Der Langenthaler Unternehmer Johann Schneider-Ammann ist Präsident von Swissmem und FDP-Nationalrat. Für die ZeSo beantwortet er neun Fragen zur Verantwortung der Unternehmen.

1 Was bedeutet die Annahme der 5. IV-Revision für die Arbeitgeber?

Angesichts der massiven Verschärfung der finanziellen Situation in der IV teile ich als Unternehmer die Stossrichtung der 5. IV-Revision. Es braucht dringend Massnahmen, die den Trend zur Verrentung stoppen. Jetzt müssen die Bemühungen, die Betroffenen im Arbeitsprozess zu lassen oder wieder einzugliedern intensiviert werden. Es kommen nun verschiedene Ver-

pflichtungen auf die Arbeitgeber zu. Diesen stellen wir uns.

Mit der Gesetzesrevision ist das Problem der Überschuldung der IV allerdings noch lange nicht vom Tisch. Es braucht deshalb die Zusatzfinanzierung, die aber aus Arbeitgebersicht nicht mit Lohnprozenten gedeckt werden darf. Die längerfristige Sicherung der IV ist nur über eine zeitlich befristete Erhöhung der Mehrwertsteuer möglich.

2 Nach der Abstimmung hieß es, die Arbeitgeber müssten ihren Worten nun Taten folgen lassen. Welche Taten müssen erbracht werden?

Wir haben ein Interesse daran, grundsätzlich alle Mitarbeitenden im Arbeitsprozess zu halten. Die Arbeitgeberschaft hat sich schon bisher für die Beschäftigung von Behinderten engagiert. Die Schweiz steht im internationalen Vergleich sehr gut da. Sie weist in der OECD die höchste Beschäftigungsquote von Behinderten auf. Mit den neuen Instrumenten der 5. IV-Revision können wir unser Engagement noch verstärken.

Dazu müssen wir einen intensiven Kontakt zu den IV-Stellen als beratende Organe aufbauen. Die Arbeitgeber werden ihr internes Meldeverfahren überprüfen und dabei auch die Zusammenar-

beit mit den Krankenversicherungen analysieren und allenfalls anpassen.

Neu ist, dass auch die Arbeitgeber längere Absenzen oder mehrfache Kurzabsenzen der IV-Stelle melden können, so dass diese mit den Abklärungen im Rahmen der Früherfassung beginnen können.

Auf der Grundlage des Gesetzes können den Arbeitgebern weitere Aufgaben übertragen werden. Wir brauchen rasch Klarheit darüber, welche konkreten Verpflichtungen und Konsequenzen daraus abzuleiten sind und welche Massnahmen den verschiedenen Beteiligten zuzumuten sind. Swissmem beteiligt sich deshalb am aktuellen Vernehmlassungsverfahren zur Verordnung zum IV-Gesetz.

3 Welche Anforderungen stellen sich an die Personalpolitik und Personalführung der Unternehmen?

Es muss eine Sensibilisierung in den Unternehmen stattfinden, die aber nicht nur die Arbeitgeberseite betrifft, sondern auch die Mitarbeitenden. Auch sie müssen bereit sein, einen invaliden Kollegen mitzutragen. Dies kann bedeuten, dass Einzelne zusätzliche Einsätze übernehmen oder sich spontan bereithalten müssen, um auszuhelfen. Sie müssen akzeptieren, dass ihr invalider

« Ich glaube, dass in jedem Betrieb Möglichkeiten vorhanden sind. »

Johann Schneider-Ammann

Kollege langsamer arbeitet oder nicht die gleiche Leistung erbringt wie die von ihnen selbst geforderte. Das Unternehmen muss also sein internes Fallbehandlungsverfahren überprüfen und aktiv die Unterstützung der IV-Stelle suchen.

Zudem müssen die Arbeitgeber analysieren, was sie an ihren Arbeitsplätzen und ihren Arbeitsabläufen verbessern können, um Behinderte vermehrt berücksichtigen zu können. Dabei spielt die Situation des einzelnen Betriebes eine wichtige Rolle.

4 Welche Betriebe sind für die Anstellung von Behinderten besonders geeignet beziehungsweise ungeeignet und weshalb?

Ich glaube, dass in jedem Betrieb Möglichkeiten vorhanden sind. Sicher haben die Firmengrösse und das Tätigkeitsgebiet der Unternehmung einen Einfluss. Entscheidend ist, dass die Leistung des Behinderten in den Gesamtprozess des Unternehmens integriert wird, dass also weder «Inseln» noch «Leistungsbrüche in der Arbeitskette» entstehen. Und übrigens: Behinderte haben uns schon oft bewiesen, dass sie zu mehr bereit und fähig sind als man ihnen a priori zutraut.

5 Viele Arbeitgeber wären grundsätzlich bereit, Personen einzustellen, die eine physische oder psychische Beeinträchtigung oder Behinderung haben. Allerdings sind sie mit den Problemen, die damit verbunden sind, überfordert. Wo können sich Arbeitgeber in dieser Frage Hilfe holen?

Es wird viel von den IV-Stellen und deren Funktionieren abhängen. Diese werden wohl personell



Johann Schneider-Ammann: Der Unternehmer ist Präsident des Wirtschaftsverbandes Swissmem.

Bilder: pixsil

aufgestockt werden müssen. Durch die Interinstitutionelle Zusammenarbeit werden zudem von Anfang an verschiedene Sozi-

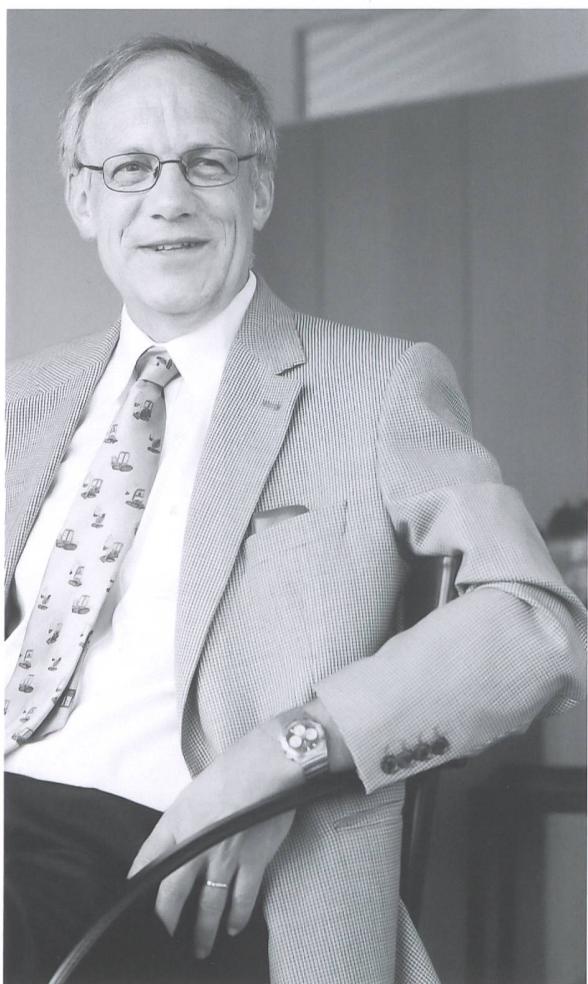
al- und Privatversicherungsträger involviert und orientiert, so dass den Arbeitgebern verschiedene Anlaufstellen zur Verfügung stehen. Ich gehe davon aus, dass das Bundesamt für Sozialversicherung die Vorarbeiten leistet und den nötigen Koordinationsaufwand betreibt.

Als Anlaufstelle dienen natürlich auch die Arbeitgeberverbände. Bei der Swissmem zum Beispiel erhalten die Mitglieder Unterstützung in personalrechtlichen sowie sozialversicherungsrechtlichen Fragen und sie werden an Veranstaltungen entsprechend geschult. Zudem können sie über Swissmem auf ein gut ausgebautes Netzwerk von Firmen zurückgreifen und sich gegenseitig unterstützen. Der Schweizerische

ZUR PERSON

Johann Schneider-Ammann ist Präsident und Delegierter des Verwaltungsrates der Ammann Group Holding AG, Langenthal, die 2700 Mitarbeitende beschäftigt. Er engagiert sich in verschiedenen Wirtschaftsverbänden, so als Präsident von Swissmem, Vizepräsident von Economiesuisse und als Vorstandsmitglied des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Seit 1999 politisiert er für die FDP im Nationalrat.





- Arbeitgeberverband wird zudem branchenübergreifende Tipps für Arbeitgeber zusammenstellen.

6 Wie viele leistungsbeeinträchtigte oder behinderte Menschen arbeiten in Ihrem Betrieb?

In den Schweizer Ammann/Avesco Firmen beschäftigen wir aktuell 7 ernsthaft behinderte Menschen. Die Zahl schwankt stets zwischen 0,5 und 1 Prozent der Vollzeitbeschäftigten.

7 Wie viel Verantwortung trägt der Arbeitgeber für die Gesundheit seiner Mitarbeitenden?

Der Arbeitgeber trägt im Rahmen der von ihm übertragenen Arbeiten eine grosse Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeitenden. Doch auch die Mitarbeitenden selbst haben Eigenverantwortung zu übernehmen. Ein gutes Beispiel

« *Einer guten Fachkraft kauft man besser ein teures Stehpult, als dass man sie verliert.* »

Johann Schneider-Ammann

dafür ist das Rauchen im Betrieb. Sowohl die Swissmem wie auch unser Betrieb lehnen gesetzliche Vorschriften ab, stellen aber bei der Regelung im Betrieb immer wieder grosse Widerstände seitens der Rauchenden fest. Die Betroffenen wollen sich nicht helfen lassen!

Noch schwieriger wird es bei den Sicherheitsvorschriften: Ich höre immer wieder von Unternehmern und Unternehmern, dass sie Mühe haben mit Angestellten, weil sich diese nicht an die Betriebsordnung halten wollen und zum Beispiel die Sicherheitsschuhe oder die Schutzbrillen nicht tragen. Hier greifen wir als Arbeitgeber durch. Die Sicherheitsvorschriften müssen konsequent eingehalten werden.

8 Warum lohnt es sich für ein Unternehmen, einen kranken Angestellten nicht zu entlassen, sondern sich für die Erhaltung seiner Arbeitsfähigkeit einzusetzen?

Einen Mitarbeitenden zu verlieren, bedeutet in vielen Fällen einen Know-how-Verlust. Kein Arbeitgeber hat daran ein Interesse, da das Finden und Einarbeiten eines qualifizierten und neuen Mitarbeiters Kosten verursacht. Zudem sind heute gut ausgebildete Fachkräfte nicht mehr so einfach zu finden. Das kann sogar dazu führen, dass Firmen Aufträge ablehnen müssen. Die Arbeitgeberseite setzt deshalb viel daran, ihre Mitarbeitenden halten zu können. Einer guten Fachkraft kauft man besser ein teures Stehpult, als dass man sie verliert.

Es ist den Arbeitgebern sehr wohl bewusst, was geschieht, wenn jemandem gekündigt wird und der Weg direkt in die IV führt. Das Problem ist damit nicht

gelöst, denn die Kosten fallen indirekt über die zweite Säule wieder an.

9 Eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt gelingt nur mit Hilfe der Arbeitgeber. Weshalb tun sich diese so schwer mit verbindlichen Lösungen wie einer Quote für Behinderte?

Quoten waren noch nie ein guter Ratgeber. Wer gedrängt wird, ist vorsichtig und wehrt ab. Der französische Arbeitsmarkt zeigt dies beispielhaft: All die Auflagen führen dazu, dass nur mit grösster Zurückhaltung eingestellt wird. Um langfristige Lösungen zu finden, braucht es aber Einsicht, gegenseitige Willensbekundung und -demonstration sowie Flexibilität. Man muss beachten, dass die Unternehmen letztlich nur dann wertvolle Arbeitgeber sind, wenn sie sich in ihrem Umfeld nachhaltig behaupten können. Das ist nicht einfach, denn der Wettbewerb ist stark. Behinderte passen dann hervorragend in ein Unternehmen, wenn sie dessen Erfolg mitgestalten können. Das gelingt mittels Eigeninitiative, Eigenverantwortung, Leistungswillen, Rücksichtnahme, sorgfältiger Integration und zwischenmenschlichen Zusammenfindens.

Quoten hätten auch den Nebeneffekt, dass leistungsschwächere Mitarbeitende als Behinderte deklariert und als solche erfasst werden – um die Quote zu erfüllen. Sogar die Behindertenverbände sind im Vorfeld der Abstimmung zum Schluss gekommen, dass Quoten nicht zur Eingliederung von Behinderten beitragen. ■

Die Fragen stellte
Monika Bachmann